

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Organisasi di era sekarang ini menghadapi lingkungan bisnis yang mengalami perkembangan yang relatif cepat dimana persaingan di dunia bisnis semakin ketat yang akan berdampak pada aktivitas kerja di suatu perusahaan. Setiap aktivitas akan diselaraskan sesuai perkembangan teknologi dan informasi. Perusahaan atau organisasi tentunya akan mencoba beradaptasi dengan perkembangan tersebut dan melakukan peningkatan kerja untuk bisa unggul dalam bersaing. Pendapat dari Ardana (2012:5), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia adalah salah satu asset penting dan berharga bagi setiap perusahaan. Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Timbulnya kebutuhan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya merupakan profesionalisme dalam bekerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukkan bahwa semakin berperannya sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi (Sutrisno, 2011:1).

Suatu organisasi atau perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas dasarnya setiap pegawai menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja

yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Hasibuan, 2012:193).

Disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang efektif dari sumber daya manusia yang berkualitas. Disiplin kerja karyawan pada suatu perusahaan biasanya disebabkan oleh berbagai faktor. Sutrisno (2011:53) menyebutkan ada 4 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan seperti kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan, pengawasan yang tidak berjalan dengan baik, perhatian pimpinan terhadap karyawan yang buruk, peraturan pekerjaan yang selalu dilanggar karena terlalu berat dilaksanakan, sehingga ketentuan ketentuan yang menjadi standar sebagaimana mestinya tidak berjalan dengan baik.

Munandar (2012:383) mengatakan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

Handoko (2012:68) berpendapat bahwa pengawasan sebenarnya mengandung arti penjagaan stabilitas dan equilibrium”. Untuk mencapai keseimbangan, bagaimanapun juga, manajer harus selalu merubah apa yang dikerjakannya ataupun merubah standar yang digunakan sekarang untuk mengukur pelaksanaan. Teknik-teknik serta metodemetode pengawasan hendaknya digunakan secara simultan, tidak berdiri sendiri.

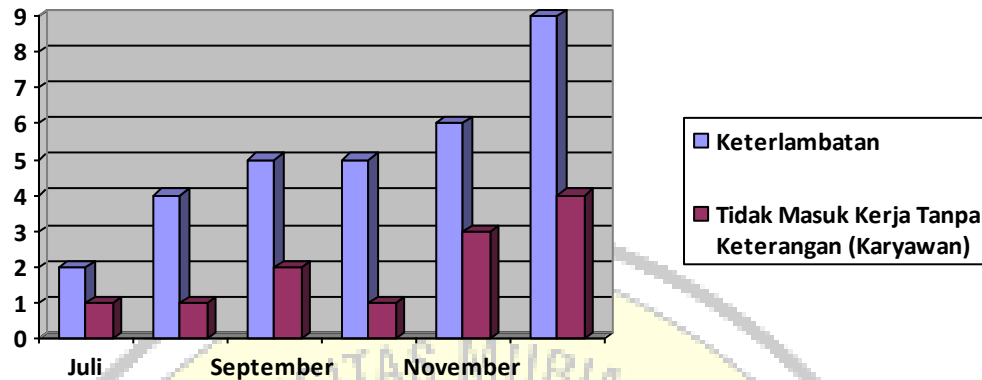
Dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan yang akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan dianggap tidak diperlukan lagi, tetapi bagi karyawan yang lainnya, tegaknya disiplin masih sangat diperlukan agar mereka tidak berbuat semauanya dalam perusahaan.

Lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2009:11). Menurut Nitisemito (2013:97) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi drinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Objek penelitian ini adalah PT. Dasaplast Nusantara yang mana sebelumnya dikenal sebagai Pabrik Karung (PK) Pecangaan. Perusahaan ini memiliki basis produksi di Jepara, Jawa Tengah dan memiliki lebih dari 35 tahun pengalaman dalam memproduksi goni karung untuk kemasan gula dan beras. PT. Dasaplast Nusantara bergerak dalam industri kantong plastik *Polypropylene (PP)*, *Polyethylene Bag (Pe)*, *Inner Bag*, dan *Leno Mesh (Warring)*. Perusahaan ini dikenal sebagai perusahaan plastik terkemuka di Indonesia dengan produk yang berkualitas tinggi. Permasalahan yang ada di PT Dasaplast Nusantara Jepara adalah target perusahaan yang ingin mengembangkan perusahaan di kelas dunia, sehingga diperlukan peningkatan kapasitas produksi karung plastik.

Keinginan perusahaan tersebut tidak dapat tercapai jika kedisiplinan karyawan tidak diwujudkan dan dipelihara. Untuk memelihara dan mewujudkan disiplin yang baik, ada banyak faktor yang berpengaruh, namun dalam penelitian ini beberapa faktor yang akan dibahas, yaitu : beban kerja, pengawasan dan lingkungan kerja. Tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi dan tingkah laku karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Tingkat absensi karyawan yang tinggi menandakan tingkat disiplin kerja karyawan dalam perusahaan rendah, sebaliknya semakin rendah tingkat absensi karyawan berarti disiplin kerja karyawan dalam perusahaan tinggi, hal ini akan membantu perusahaan untuk mencapai sasaran dan tujuannya. Fenomena yang terjadi terkait kedisiplinan karyawan di PT Dasaplast Nusantara Jepara dapat dilihat pada Gambar 1.1.

**Gambar 1.1.**  
**Grafik Kehadiran Karyawan PT Dasapalast Nusantara Jepara**  
**Juli sampai dengan Desember 2018**



Sumber : PT Dasapalast Nusantara Jepara, 2018

Gambar 1.1. menunjukkan trend peningkatan jumlah keterlambatan dan jumlah karyawan tetap yang tidak masuk kerja tanpa ijin selama periode Agustus-Desember 2018. Kemudian, penelitian selanjutnya masih ditemuan hasil yang tidak konsisten. Penelitian Firdaus (2017) menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Wihara dan Riati (2018) beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Penelitian oleh Kamal (2015) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Sebaliknya Andhika dan Pane (2018) menyatakan bahwa pengawasan tidak memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Sugiyatmi, dkk (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hanifah (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan uraian fenomena di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul skripsi **“Pengaruh Beban Kerja, Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Dasaplast Jepara”**.

## **1.2. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup atau batasan pembahasan dalam penelitian ini adalah :

- 1.2.1. Variabel independen terdiri dari beban kerja, pengawasan dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen adalah disiplin kerja.
- 1.2.2. Penelitian mengambil obyek karyawan tetap di PT. Dasaplast Jepara.
- 1.2.3. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Dasaplast Jepara.
- 1.2.4. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan setelah proposal disetujui.

## **1.3. Perumusan Masalah**

Permasalahan yang ada di PT Dasaplast Nusantara Jepara adalah target perusahaan yang ingin mengembangkan perusahaan di kelas dunia, sehingga diperlukan peningkatan kapasitas produksi karung plastik. Untuk mencapai target perusahaan tersebut perlu adanya kedisiplinan karyawan agar kinerja semakin baik, namun ternyata telah terjadi peningkatan jumlah keterlambatan dan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin selama periode Agustus-Desember 2018. Hal ini tentunya akan mempengaruhi pemenuhan target perusahaan.

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

**1.3.1.** Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT.

Dasaplast Jepara ?

**1.3.2.** Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT.

Dasaplast Jepara ?

**1.3.3.** Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Dasaplast Jepara ?

**1.3.4.** Bagaimana pengaruh beban kerja, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Dasaplast Jepara secara berganda ?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**1.4.1.** Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT.  
Dasaplast Jepara

**1.4.2.** Menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT.  
Dasaplast Jepara

**1.4.3.** Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Dasaplast Jepara

**1.4.4.** Menganalisis pengaruh beban kerja, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Dasaplast Jepara secara berganda.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

**1.5.1. Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjang perkembangan ilmu manajemen, terutama manajemen sumber daya manusia. Penjelasan pada tujuan penelitian di atas, maka dari hasil penelitian ini nantinya dapat diketahui mengenai pengaruh Beban Kerja, Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Dasaplast Jepara secara berganda yang dikemukakan oleh para ahli serta sebagai bahan kajian penelitian selanjutnya.

**1.5.2. Manfaat praktis**

Memberikan kontribusi bagi perusahaan yaitu manajemen PT. Dasaplast Jepara dalam meningkatkan beban kerja, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Dasaplast Jepara.